

SKRIPSI

MENGAPA TENAGA KERJA TERDIDIK MEMILIH MENGANGGUR (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)

NUR HIDAYATI



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

MENGAPA TENAGA KERJA TERDIDIK MEMILIH MENGANGGUR (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

NUR HIDAYATI

A111 11 267



kepada

**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

MENGAPA TENAGA KERJA TERDIDIK MEMILIH MENGANGGUR (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)

disusun dan diajukan oleh

**NURHIDAYATI
A11111267**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 21 Mei 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Fatmawati, SE., M.Si.
NIP 19640106 198803 2001

Dr. Sanusi Fattah, SE. M.Si
NIP 19690413 199403 1 003

**Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**

Drs. Muh. Yusri Zamhuri, M.A., Ph.D
NIP 19610806 198903 1 004

SKRIPSI

MENGAPA TENAGA KERJA TERDIDIK MEMILIH MENGANGGUR (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)

disusun dan diajukan oleh

NURHIDAYATI
A11111267

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **06 Juni 2015** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Hj. Fatmawati, SE., M.Si.	Ketua	1
2. Dr. Sanusi Fattah, SE. M.Si.	Sekretaris	2
3. Dr. H. Madris, DPS., M.Si.	Anggota	3
4. Dr. Ir. Muh. Jibril Tajibu, SE., M.Si	Anggota	4
5. Dr. Hj. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si	Anggota	5

Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Drs. Muh. Yusri Zamhuri, MA., Ph.D.
NIP. 19610806 198903 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NURHIDAYATI

NIM : A11111267

Jurusan/Program Studi : Ilmu Ekonomi/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

MENGAPA TENAGA KERJA TERDIDIK MEMILIH MENGANGGUR (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 5 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 21 Mei 2015

Yang membuat pernyataan,

NURHIDAYATI

PRAKATA



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada **ALLOH SWT**, dzat yang maha pengasih dan penyayang. Atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Mengapa Tenaga Kerja Terdidik Memilih Menganggur (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)**”. sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Selama penyusunan skripsi ini penulis menyadari sangatlah tidak mungkin dilakukan seorang diri tanpa bantuan berbagai pihak, terutama dari pihak orang tua dan keluarga. Olehnya, dikesempatan berbahagia ini penulis mengucapkan terima kasih dan memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta **H. Nawawie, S.Kep., NS. dan Hj. St. Kurniati Amin, Amd.Keb., S.ST., S.Sos.** atas segala cinta, kasih dan sayangnya dalam membesarkan dan mendidik penulis hingga mendukung serta mendoakan penulis hingga akhirnya skripsi ini terwujud jua. “Do’a kedua orang tua dapat menguak pintu langit dan memanggil rezeki”. Seperti itulah hal yang dirasakan penulis selama penyusunan skripsi ini. Betapa do’a-do’a kedua orang tua dan keluarga telah menggerakkan dan memudahkan langkah-langkah penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini, bahkan hal-hal yang terasa sulit dan terlihat mustahil pun terasa mudah dan “ajaib”.

Kepada nenek tercinta **Nenek Atu** sosok yang begitu perhatian dan tulus mencintai cucu-cucunya, **Kakak terbaik** yang sangat penyayang dan **Adik-adik** yang selalu memotivasi dan menghibur serta **Keluarga lainnya** yang tidak sempat disebut satu persatu. Terima kasih untuk segalanya. Kalian sangat

berharga. “Aku mencintai kalian”. *One day, i’ll make you proud*. Insyaallah!! ☺

Tak lupa pula penulis ucapkan banyak terima kasih dan memberikan penghargaan kepada pihak-pihak yang telah menemani dan membantu serta berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini:

1. Bapak **Drs. Muh. Yusri Zamhuri., M.A., Ph.D** selaku ketua jurusan Ilmu Ekonomi FE-UH, Bapak **Drs. Bakhtiar Mustari, M.Si** selaku penasehat akademik. Bapak dan ibu pembimbing skripsi **Dr. Hj. Fatmawati, SE., M.Si** dan **Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si** atas pikiran, tenaga dan waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, atas diskusi-diskusi inspiratifnya serta atas “restunya” mengizinkan penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Bapak dan ibu dosen penguji: **Dr. H. Madris., DPS.,M.Si., Dr. Sri Undai Nurbayani, SE., M.Si** atas masukan dan perbaikan-perbaikannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak **Dr. Ir. Muh. Jibril Tajibu, SE., M.Si.** yang tidak hanya selaku dosen penguji tetapi juga sebagai “dalang” dari skripsi kualitatif ini. Pun sampai penulis bisa ujian di gelombang terakhir dan bisa *enjoy* saat ujian hasil itu semua tidak terlepas dari jasa beliau. Begitu banyak bimbingan, curahan ilmu, arahan-arahan serta semangat yang diberikan, referensi *text book*, tayangan *youtube* dan buku kota seribu warkopnya semuanya sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini. **“Jangan mau dibatasi angka”**. *Yyyuppp!!* Itulah keresahan penulis sejak awal perkuliahan namun seolah tak ada yang mengertinya. Mereka serba kuantitatif. Dan inilah kali pertama penulis merasa sangat menyukai jurusan Ilmu Ekonomi, karena ternyata Ilmu Ekonomi bisa dikualitatifkan (baru tahu).

Bapak benar-benar *partner* diskusi yang kereeeeeennnnn (*Terbatas waktuku pak, seandainya cepat asistensi sama bapak mungkin hasilnya bisa lebih baik dari ini*).

3. **Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi** yang telah banyak mengajarkan ilmunya kepada penulis selama tahun perkuliahan, dan terkhusus Bapak **Dr. H. Abdul Hamid Paddu, SE., MA.** yang banyak membuka cakrawala berfikir penulis tentang dunia kampus dan istimewanya mahasiswa, sehingga hal tersebut menjadi titik awal perubahan-perubahan pola pikir penulis ke arah yang lebih baik, manfaatnya begitu terasa sampai sekarang. Semoga apa yang telah Bapak berikan dapat bernilai pahala di sisi-NYA. Amiin.
4. Para informan yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini: **Hasbi, S.Sos., Alfian Hiswandi, S.Sos., Rahmat Hidayat, S.Pd., Muhammad Amrien, Amd.Kep., dan Amraeni Ahmad, Amd.Keb.** Terima kasih atas kerjasamanya selama ini, atas waktu dan pemikirannya. Semoga segala cita-cita dan harapan kalian dapat segera terwujud serta mendapatkan pekerjaan yang terbaik. Amiin.
5. Keluarga **BPS Kabupaten Gowa.** Terima kasih atas segala kebaikan dan kerjasamanya.
6. Segenap pegawai dan staf FE-UH : **Papah Hardin** (heheheh), **Pak Parman, Om Ichal, Pak Akbar, Pak Safar, Pak HT** (Haji Tarru), **Pak Asri, Pak Arsyad** (lapor bos,selesaimka!!..heheh), **Pak Dandu', Pak Bur, Kak Sule** (yang setia jaga motorku di parkir, hehehe..), tak lupa Adik unyu2 di dekanat : **Ridwan**, dll. Terima kasih atas segala bantuan dan kebersamaannya selama penulis di Ekonomi, terima kasih telah menjadi temen-temen yang baik....kalian bukan hanya pegawai FE-UH tetapi juga

sebagai teman dan keluarga yang sangat baik dan peduli.

7. Keluarga besar HIMAJIE FE-UH **Exelsior 2007**, **Iconic 2008** (K. Furqon dkk), **Spartans 2009** (K.Mameth, K.Cha-cha, K.Anas, K.Fadl, K.Onhi, dll), **Spultura 2010** (Kak Indah, K.Muthi, K.Salman, K.Fuad, dll) terima kasih kanda.... terima kasih atas “proses” yang diberikan selama ini...benar-benar berkesan dan bermanfaat. Adinda **Espada 2012**, **Spark 2013**, **Angkatan 2014**, serta angkatan penulis **REGALIANS 2011** tercinta. Meskipun hanya sejenak bersama kalian di himpunan dan jarang *ngumpul*, *but...* banyak terima kasih atas kekeluargaannya selama di FE-UH. Ketua angkatan: **Fadli** (sayang tidak bisa mengawal teman-teman sampai akhir, tapi apapun pilihanmu disana..semoga *succes*), **Adi** (yang banyak membantu penulis selama masa-masa kuliah). **Zenal** (si misterius gagah..heheh), **Tory** yang paling suka berdebat dan cari gara-gara (sadar-sadar *maki* itu weh. Insyaf. Heheh), **Jihan** (Semangat yah nanti kerja kualitatifnya. Gampang *jie!* Apalagi *kan* pembimbingta cerdas dan baik hati, ahli kualitatif pula. heheh). **Al-banna CS** (tetap kompak), **Mama Sari**, **Nanna**, **Wiwik**, **Alfi**, **Titi dkk**, daaaaaan ini dia “**AYU**” (*Thanks sista* atas kebersamaannya terutama di akhir-akhir perkuliahan ini, terima kasih karena telah banyak menyemangati dan membantu sampai skripsi ini terwujud. Serta yang tidak terlupakan **Nona**, **Cici**, **Ama**, **Sri (Akun 11)**. **Dian**, **Febri**, **Gery (Menej 11)** terima kasih segala kebersamaannya. Kalian juga cepet nyusul yah...
8. Kanda **Zulfadli Pahlawan, SE. (Spartans 2009)**.... Ia mengajarkan bahwa hidup ini “proses” maka nikmati, pahami, tekuni dengan sungguh-sungguh, dan ingaaaaaat.... hidup hanya sekali karena itu lakukanlah yang terbaik. Terima kasih kak atas nasehat dan ilmu semangatnya yang

diberikan, *You're My Best Friend*. Dan akhirnya... *jeng..jeng..jeng...jeng...*
SE.mka kak. Alhamdulillah!!!

9. **KKN Gelombang 87** Kecamatan Lamuru Desa Mattampa Walie : **K.Farid (Sipil 09), K'Awil (Kedokteran Hewan 10), K'Arini (Elektro 10), Winar (Sipil 11), Wasti (Mipa 11), Dini (Sospol 11) dan Eko' (Peternakan 11).**

Kangen dengan kalian...dengan kebersamaan kita di posko. Berkesan!!... sangaaaaat berkesan...Sampai-sampai ada yang jatuh sakit gara-gara terlalu lama begadang nonton bareng film korea, Hhehhe. Sedih rasanya untuk jauh dari keluarga di bulan ramadhan demi menjalani KKN....akan tetapi ALLOH SWT selalu punya rencana indah untuk hambanya. Ia mempertemukan kita semua dan menjalani banyak keseruan di posko. **Bude dan Pa'de, Ibu Imba', Pak Zenal,** dan semua warga Mattampa Walie. Terima kasih atas kehangatannya menyambut kami sebagai bagian dari keluarga.

10. **Kanda Ato' (CEO GOTAJE Corp.)** Sosok yang selalu mendidik penulis, yang banyak bersabar untuk penulis, yang memarahi penulis, yang menasehati penulis, yang mengarahkan penulis dan memberikan pelajaran-pelajaran hidup berharga sampai akhirnya penulis bisa seperti sekarang ini, berubah 180° menjadi lebih mengenal ALLOH SWT, mencintai perjuangan dan peduli terhadap sesama. Kanda bukan hanya kakak tetapi juga sebagai orang tua, LUARRR BIASA.... Semoga suatu hari nanti kanda bisa tersenyum bangga atas kesuksesan-kesuksesan yang saya raih kelak. Amiin. Tak lupa juga untuk saudara-saudari seperjuanganku di GOTAJE: **Syaifulloh, Muh. Fajar, Muh. Iqsar, Amraeni, Abd. Haris,** dll. *Alhamdulillah Jazakumullohu Khoiroh* atas kebersamaannya selama ini. Kalian begitu penting, begitu menginspirasi

dan begitu solid. “Semoga ALLOH SWT senantiasa menjaga persaudaran kita. Selamanya..dunia-akhirot. Amiin”.

11. Sahabat-sahabat SMABA (SMA Neg. 1 Bajeng) :

Pertama, *Maine Liebe Freundin in Sprache Klasse (2008-2011)*. Lima serangkai: **Kakak Idha, Kakak Rizka, Kakak Warni, Kakak Dwi** dan **Kakak Uplah..** “Ya...ini *mi* ini bosnya, penguasanya kelas bahasa” Begitu *bede’* istilahnya anak-anak kelas lain kakak. Hahaha. Kalau jalan *mi* berlima *aih* minggir semua *mi* orang, padahal tidak *ji* kakak *dich*. Kita semua sama di hadapan tuhan. heheh... terima kasih untuk semua cerita indah dan kebersamaannya kakak (maaf jarang ngumpul).

Kedua, sahabat-sahabat SMABA lainnya: **Andri Astiawan Aziz, Muh. Amrien, Kakak Joe, Kakak adhe dan Kakak Wiwin** terima kasih karena telah menjadi sahabat yang baik dan menorehkan banyak kebersamaannya dengan kami semua.

Ketiga, *Special thanks* untuk para guru yang serasa seperti sahabat sendiri karena kedekatannya. **Frau Ichsan** (Bahasa jerman), **Mr. Abu** (Bahasa inggris) **Bunda Cantik, Ibu Ruqih, Pak Salam, Pak Danker** dan guru-guru lainnya. Engkau laksana embun penyejuk dalam kehausan. Terima kasih Pak..Bu atas limpahan ilmunya dan juga karena masih selalu hangat menyambut kedatangan penulis jika berkunjung ke sekolah.

12. Bagi pembaca..jangan mencari *someone special* (tidak dicantumkan) *heheh...* (*menurutku* diskriminasi itu weh, karena semuanya sama-sama *special*)

Terima kasih juga untuk para sahabat dan pihak-pihak yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu. Semoga ALLOh SWT. Melimpahkan hidayah-Nya dan memberikan pahala terbaik di sisiNya. Amiin.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk teman-teman FE-UH yang tertarik dengan pendekatan kualitatif, meskipun terdapat kekurangan namun semoga bisa menjadi batu loncatan dan pintu pembuka bagi munculnya penelitian-penelitian kualitatif yang lebih berkualitas di FE-UH tercinta ini. Amiin.

Makassar, 06 Juni 2015

Nurhidayati.

ABSTRAK

MENGAPA TENAGA KERJA TERDIDIK MEMILIH MENGANGGUR (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)

WHY LABOUR EDUCATED CHOOSING UNEMPLOYED (Case Study in Gowa District)

Nurhidayati
Fatmawati
Sanusi Fattah

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami hal-hal yang menyebabkan tenaga kerja terdidik di kabupaten Gowa memilih menganggur. Data yang digunakan adalah data primer yakni hasil wawancara dengan 5 orang informan. Mereka adalah lulusan perguruan tinggi yang belum mendapatkan pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan serta berdomisili di kabupaten Gowa. Penentuan informan menggunakan teknik *snowball sampling*.

Hasil penelitian dengan menggunakan metode kualitatif perspektif fenomenologi ini menunjukkan bahwa faktor *accessibility* yang meliputi jarak dan keterbatasan informasi, faktor sikap (*attitude*) yakni tingginya minat/ animo PNS dan rendahnya minat/ animo wirausaha dalam diri tenaga kerja terdidik serta adanya faktor kontekstual seperti *non labour income* yang tinggi, tidak ada beban tanggungan serta dukungan orang tua menjadi penyebab mengapa tenaga kerja terdidik di kabupaten Gowa memilih menganggur.

Kata Kunci: Alasan menganggur, faktor *accessibility*, faktor sikap (*attitude*), faktor kontekstual

This study aims to explore and understand the things that lead the well-educated labor force in Gowa district chose to be unemployed. The data used are primary data that is the result of interviews with five informants. They are college graduates who have not got a job and looking for work and domiciled in Gowa district. Determination of informants using snowball sampling techniques.

The results using qualitative methods phenomenological perspective shows that the accessibility factors which includes distance and lack of information, the attitude factors that the high interest of civil servants and the low interest of entrepreneurs in the self-educated workforce as well as the contextual factors that include non-labor high income, there is no dependency and support the parents to be the cause why the educated labour force in Gowa district chose unemployed.

Keywords: Reason unemployed, *accessibility* factors, attitude factors, contextual factors

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Konsep Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja	7
2.2 Konsep Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.....	10
2.3 Konsep Pengangguran	11
2.4 Konsep <i>Non Labour Income</i>	14
2.5 Perdebatan Konsep <i>Human Capital</i> dan Konsep Kredensial.....	16
2.6 Konsep Upah dan Sistem Pengupahan	18
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Pendekatan Penelitian	22
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.3 Subjek Penelitian	23

3.4 Tahap-tahap Penelitian	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Instrumen Penelitian	27
3.7 Keabsahan dan Keajegan Penelitian	28
3.7.1 Keabsahan Konstruk (<i>Construct Validity</i>)	28
3.7.2 Keabsahan Internal (<i>Internal Validity</i>)	29
3.7.3 Keabsahan Eksternal (<i>Eksternal Validity</i>)	29
3.7.4 Keajegan (<i>Reabilitas</i>)	29
3.8 Teknik Analisis Data	30
3.8.1 Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>)	30
3.8.2 Penyajian Data (<i>Data Display</i>)	33
3.8.3 Penarikan Kesimpulan (<i>Conclusions</i>)	33
BAB IV ANALISIS DATA	34
4.1 Informan 1 (HS)	35
4.1.1 <i>Coding</i> (pengkodean) Wawancara HS	35
4.1.2 Ringkasan <i>Coding</i> Wawancara HS	41
4.1.3 Kategorisasi Pola Jawaban HS	42
4.2 Informan 2 (AL)	44
4.2.1 <i>Coding</i> (pengkodean) Wawancara AL	44
4.2.2 Ringkasan <i>Coding</i> Wawancara AL	51
4.2.3 Kategorisasi Pola Jawaban AL	52
4.3 Informan 3 (RH)	54
4.3.1 <i>Coding</i> (pengkodean) Wawancara RH	54
4.3.2 Ringkasan <i>Coding</i> Wawancara RH	59
4.3.3 Kategorisasi Pola Jawaban RH	60
4.4 Informan 4 (MA)	62
4.4.1 <i>Coding</i> (pengkodean) Wawancara MA	62
4.4.2 Ringkasan <i>Coding</i> Wawancara MA	67
4.4.3 Kategorisasi Pola Jawaban MA	68
4.5 Informan 5 (AA)	70
4.5.1 <i>Coding</i> (pengkodean) Wawancara AA	70
4.5.2 Ringkasan <i>Coding</i> Wawancara AA	76
4.5.3 Kategorisasi Pola Jawaban AA	77

BAB V ALASAN MEMILIH MENGANGGUR	79
5.1 Faktor <i>Accesibility</i>	80
5.2 Faktor Sikap (<i>Attitude</i>)	86
5.3 Faktor Kontekstual	92
 BAB VI PENUTUP.....	 100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran	100
 DAFTAR PUSTAKA.....	 102
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan yang ditamatkan (jiwa).....	3
Tabel 4.1	Matriks <i>Coding</i> Jawaban HS Berdasarkan Kategori Pertanyaan	42
Tabel 4.2	Matriks <i>Coding</i> Jawaban AL Berdasarkan Kategori Pertanyaan	52
Tabel 4.3	Matriks <i>Coding</i> Jawaban RH Berdasarkan Kategori Pertanyaan.....	60
Tabel 4.4	Matriks <i>Coding</i> Jawaban MA Berdasarkan Kategori Pertanyaan.....	68
Tabel 4.5	Matriks <i>Coding</i> Jawaban AA Berdasarkan Kategori Pertanyaan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Metode Analisis Data.....	30
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Biodata Informan	106
Lampiran 2	Pertanyaan Wawancara	107
Lampiran 3	Dokumentasi Hasil Penelitian	108
Lampiran 4	Biodata.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan adalah segala hal atau usaha yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan suatu negara. Pembangunan dilakukan dalam berbagai sektor kehidupan dan melibatkan kegiatan produksi. Sedangkan pembangunan ekonomi adalah suatu proses atau usaha-usaha untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat disuatu negara dan seringkali diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan riil per kapita (Irawan dan M.Supri, 1992). Dalam hal ini, peranan sumber daya manusia sangat mutlak dibutuhkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Dalam hubungannya dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan dianggap sebagai sarana yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, sebab dengan melalui proses pendidikan seseorang dapat dibentuk menjadi pribadi yang bermutu tinggi, berwawasan luas, handal dalam bidang keprofesian dan aspek-aspek manajerial serta mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang baik, yang pada akhirnya dapat berkontribusi dan menggerakkan roda pembangunan ke depan.

Namun kenyataannya sekarang ini, di Indonesia pendidikan seringkali berkaitan erat dengan pengangguran. Mereka yang telah menempuh pendidikan tinggi jangankan berkontribusi dan menggerakkan roda pembangunan, bahkan mereka sendirilah yang terjebak dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari krisis multidimensi yang terjadi saat ini. Hal ini tercermin dari banyaknya tenaga kerja berpendidikan yang tidak mampu terserap di lapangan kerja.

Pengangguran dengan latar belakang pendidikan tinggi atau yang lebih dikenal dengan pengangguran terdidik merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan menengah ke atas (SLTA, akademi dan sarjana) terhadap angkatan kerja (BPS, 2008). Selain itu pengangguran tenaga terdidik yaitu angkatan kerja yang berpendidikan menengah ke atas (SMTA, Akademi dan Sarjana) dan tidak bekerja (Tobing, 2007).

Masalah pengangguran terdidik masih merupakan persoalan mendasar yang dihadapi dunia ketenagakerjaan bangsa kita. Pasalnya, menurut data BPS bulan agustus 2011, diperoleh data-data bahwa dari total angka pengangguran 15,08% nya adalah lulusan perguruan tinggi (akademi dan universitas) dan 21,09 % nya adalah lulusan SLTA. Angka tersebut jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan pengangguran kurang terdidik (SMP ke bawah) yang hanya 11, 93% dari total angkatan kerja.

Hal serupa juga ditunjukkan di salah satu kabupaten di Indonesia, yaitu kabupaten Gowa, dimana jumlah pengangguran terdidik jauh lebih besar daripada jumlah tenaga kerja kurang terdidik. Meskipun jumlahnya mengalami penurunan secara terus menerus dari tahun ke tahun, kecuali di tahun 2010 mengalami peningkatan namun tetap saja secara keseluruhan angka tersebut jumlahnya masih jauh lebih besar jika dibandingkan dengan pengangguran kurang terdidik (SLTP ke bawah). Bahkan pada tahun 2012 angka pengangguran terdidik di kabupaten Gowa mencapai 3 (tiga) kali lipat dibandingkan pengangguran kurang terdidik. Seperti yang diperlihatkan pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
Menurut Pendidikan yang Ditamatkan Tahun 2009-2013 (jiwa)**

Tahun	Tingkat Pendidikan		
	SD ke bawah	SLTP	SLTA ke atas
2009	4,620	1,796	9,318
2010	9,633	3,077	9,914
2011	9,265	4,128	7,638
2012	2,350	2,150	6,918
2013	1,021	1,003	6,114

Sumber: BPS, Data Diolah

Melihat deretan angka tersebut, mengisyaratkan kepada kita bahwa Fenomena pengangguran terdidik telah lama terjadi sehingga sudah selayaknya mendapatkan perhatian serius, sebab keberadaannya sangat merugikan mengingat dampak negatif yang ditimbulkannya. Betapa tidak, negara telah mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk investasi dibidang pendidikan apalagi pada tingkat pendidikan menengah ke atas. Jika angkatan kerja ini tidak didayagunakan sesuai dengan kapasitasnya, maka terjadi inefisiensi (pemborosan) biaya, waktu, dana maupun energi (Saliman, 2010). Belum lagi kerugian negara akibat kontribusi yang gagal diterima oleh perekonomian pada kelompok pengangguran terdidik, sebab diusianya yang produktif tidak mampu menghasilkan output.

Tidak sampai disitu, lulusan pendidikan menengah atas dan perguruan tinggi yang tidak terlibat dalam kegiatan ekonomi dapat mendorong pada perubahan sosial yang cepat. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan para penganggur maka akan semakin gawat kadar tindakan destabilitas yang tercipta. Banyak kasus kerusuhan dan aksi-aksi politik eksplosif yang terjadi (Saliman, 2010). Hal ini dikarenakan semakin lama seseorang menganggur, maka akan semakin besar beban psikologis yang harus

ditanggung. Secara psikologis, orang yang menganggur mempunyai perasaan tertekan, sehingga berpengaruh terhadap berbagai perilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Dampak psikologis ini mempunyai efek domino di mana secara sosial, orang menganggur akan merasa minder karena status sosial yang tidak atau belum jelas.

Jika ditelusuri lebih lanjut, terjadinya pengangguran terdidik tidak semata disebabkan oleh faktor ekonomi saja, misalnya ketimpangan antara jumlah pencari kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, upah yang rendah, inflasi, krisis ekonomi dll. Akan tetapi, merupakan gabungan dan interaksi dari berbagai aspek sosial, seperti aspek pendidikan, budaya dan psikologis.

Dari aspek pendidikan, lembaga pendidikan dianggap kurang mampu menghasilkan kualitas lulusan yang baik sehingga sulit diterima pada perusahaan-perusahaan. Sekalipun mampu, kualifikasi lulusan tersebut tidak sesuai dengan permintaan pasar atau kesempatan kerja yang tersedia (*mismatch*). Hal ini dapat tercermin dari kuota lowongan yang tersedia tetapi tidak terisi oleh tenaga kerja (Saliman, 2010). Ketidakcocokan ini mungkin bersifat geografis, jenis pekerjaan, orientasi status atau masalah keahlian khusus.

Selain itu sistem pendidikan kita banyak mengutamakan aspek kepintaran teoritis verbalis dengan mengesampingkan kreativitas dan karya. Padahal di era yang sarat dengan persaingan ini yang dibutuhkan bukan sebatas kepintaran saja, melainkan daya inisiatif, kreativitas dan jiwa-jiwa enterpreneur yang cerdas dan ulet.

Ditinjau dari aspek psikologis, golongan ini pada umumnya berorientasi mencari kerja (*job seeker*) daripada menciptakan lapangan kerja (*job creator*). Masih tingginya angka pengangguran terdidik ini sebab adanya paradigma atau pola pikir yang menilai tinggi pekerjaan yang stabil daripada pekerjaan yang

berisiko tinggi, sehingga golongan ini lebih suka bekerja pada jenis pekerjaan yang aman seperti pada perusahaan besar, menjadi pegawai daripada membuka usaha sendiri. Hal ini diperkuat hasil studi Clignet (1980) yang menemukan gejala meningkatnya pengangguran terdidik di Indonesia antara lain disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang aman dari resiko. Dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan.

Di samping tenaga kerja terdidik yang berorientasi mencari kerja, daya serap sektor formal memang sangatlah terbatas, sementara angkatan kerja terdidik cenderung memasuki sektor formal. Hal ini menimbulkan tekanan penawaran, dimana tenaga kerja yang jumlahnya cukup besar memberikan tekanan kuat terhadap kesempatan kerja sektor formal yang jumlahnya relatif kecil.

Berdasarkan pada kenyataan-kenyataan yang telah dijelaskan diatas maka menarik untuk mengamati masalah pengangguran terdidik dan mengkaji lebih dalam lagi kondisi pengangguran terdidik di Kabupaten Gowa. Judul penelitian yang akan diangkat adalah: **“Mengapa Tenaga Kerja Terdidik Memilih Menganggur (Studi Kasus di Kabupaten Gowa)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni, hal-hal apa yang menyebabkan tenaga kerja terdidik di kabupaten Gowa memilih menganggur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal yang menyebabkan tenaga kerja terdidik di Kabupaten Gowa memilih menganggur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dibuat yakni:

1. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan semua pihak yang memiliki tanggung jawab agar masalah pengangguran terdidik ini dapat teratasi.
2. Sebagai referensi yang mudah dipahami bagi peneliti di bidang yang sama. Sehingga dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian kualitatif tidak mengharuskan adanya kajian pustaka, mengingat penelitian ini bertolak dari fenomena dan bukan dari teori. Namun kajian pustaka tetap diperlukan oleh peneliti sebagai bahan referensi pengayaan wawasan dalam memahami fenomena tersebut. Dalam penelitian ini peneliti membahas 6 konsep terkait fenomena pengangguran terdidik, yakni :

2.1 Konsep Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Menurut Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No 13. Tahun 2003, bab I Ketentuan Umum pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat.

Depnakertrans juga mendefinisikan bahwa tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan masyarakat.

Tenaga kerja secara keseluruhan adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain (Soeroto, 1992).

Tenaga kerja terdiri dari laki-laki dan perempuan, baik dewasa maupun anak-anak yang dianggap mampu melakukan sesuatu (Mubyarto, 1997).

Kusnadi (1998) menambahkan bahwa tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tiga macam apabila dilihat dari tingkat keahliannya, yaitu tenaga kerja tidak ahli, yang merupakan tenaga kerja yang tidak mempunyai keahlian dan hanya mengandalkan kekuatan fisik saja, tenaga kerja semi yang merupakan tenaga kerja yang tidak hanya mengandalkan keahlian, dan tenaga kerja ahli yang mengandalkan keahlian dan kemampuannya.

Tenaga kerja digolongkan kedalam dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja (*potential labour force*). Menurut BPS (2008), Angkatan kerja atau *manpower* adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah bekerja (menghasilkan barang atau jasa) dan atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang kegiatannya dalam periode referensi (seminggu) adalah sekolah, mengurus rumah tangga, dan penerima pendapatan.

Angkatan kerja terdiri dari tiga golongan, yaitu (1) Golongan yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja. (2) Golongan yang tidak bekerja, namun sedang mencari pekerjaan, dan (3) golongan yang setengah bekerja, atau mereka yang tenaganya kurang dimanfaatkan dalam bekerja jika dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan yang diterima.

Sedangkan bukan angkatan ialah penduduk yang dalam usia kerja tetapi tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Mereka adalah orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar, mahasiswa), mengurus rumah tangga, serta penerima pendapatan tetapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya seperti pensiunan, tunjangan, sewa atas milik, dan golongan yang hidupnya bergantung pada orang lain, misalnya lanjut usia, sakit kronis dan penderita cacat (Dumairy, 2001). Golongan ini dapat dikatakan sebagai *potential labour force*, karena pada saat yang tidak dapat

ditentukan tenaga golongan ini dapat dimanfaatkan untuk bekerja.

Secara praktis pengertian tenaga kerja atau bukan tenaga kerja hanya dibedakan oleh batasan umur. Tiap-tiap negara mempunyai batasan umur tertentu bagi setiap tenaga kerja. Tujuan dari penentuan batas umur ini adalah supaya definisi yang diberikan dapat menggambarkan kenyataan yang sebenarnya, disamping itu adanya perbedaan batasan umur ini disebabkan adanya perbedaan situasi tenaga kerja di masing-masing negara.

Berdasarkan Undang- undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang ditetapkan tanggal 1 Oktober 1998 telah ditentukan bahwa batasan minimal usia seorang tenaga kerja di Indonesia adalah 10 tahun atau lebih.

Pemilihan batasan umur 10 tahun tersebut berdasarkan kenyataan bahwa penduduk di Indonesia terutama di daerah pedesaan sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan, alasan lain penggunaan batas umur minimum yang dikenakan untuk tenaga kerja umur 10 tahun ke atas oleh Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan upaya pemerintah untuk melindungi tenaga kerja di bawah umur 10 tahun sejak dilaksanakan Sakernas 2001, batas usia kerja yang semula 10 tahun diubah oleh pemerintah menjadi 15 tahun atau lebih mengikuti definisi yang dianjurkan International Labour Organization (ILO).

Ada dua teori penting perlu dikemukakan dalam kaitannya ketenagakerjaan. Pertama, teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesehatan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja disektor lain. Kedua, Teori Fei-Ranis(1961) yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar

penduduknya bergerak disektor peertanian,banyak pengangguran,dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

2.2 Konsep Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Permintaan konsumen terhadap barang dan jasa disebabkan sejauh mana barang itu memberikan nikmat (*utility*) kepada si pembeli. Akan tetapi, permintaan perusahaan atau pengusaha terhadap tenaga kerja didasarkan pada sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat bermanfaat dalam kegiatan produksi. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksikannya. Permintaan tenaga kerja seperti ini disebut *derived demand* (Sudarsono, 1996). Dengan demikian semakin banyak permintaan *output* maka permintaan perusahaan akan tenaga kerja akan meningkat.

Besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah tinggi, maka jumlah penawaran tenaga kerja akan semakin meningkat, namun permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja akan semakin mengecil.

Sudarsono (1996), permintaan tenaga kerja mengalami perubahan jika dipengaruhi oleh (1) tingkat upah, (2) teknologi yang digunakan, (3) produktivitas dari modal yang dipakai, (4) kualitas tenaga kerja, (5) fasilitas modal.

Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui *supply* dan dengan tenaga kerja dinamakan pasar kerja. Seseorang dipasar kerja berarti dia bersedia menawarkan jasanya untuk terlibat dalam kegiatan produksi, apakah dia sedang bekerja atau mencari pekerjaan.

Penawaran tenaga kerja adalah suatu hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang siap disediakan oleh pemilik tenaga kerja (Mark, Jackson, 1990).

Tiap perusahaan memiliki jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi, jenis usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen (Simanjuntak, 2001).

Ada tiga jenis atau tipe dari permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pertama, keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Kedua, ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja atau yang disebut "*excess supply of labour*". Ketiga, ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja atau yang disebut "*excess demand of labour*" (Simanjuntak, 2001)

2.3 Konsep Pengangguran

Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003).

Simanjuntak (1990) menyatakan bahwa pengangguran adalah orang yang sama sekali tidak bekerja, atau bekerja kurang dari 2(dua) hari selama seminggu sebelum pencacahan dan sedang berusaha mencari pekerjaan. Termasuk di dalam kategori ini adalah mereka yang sudah bekerja, tetapi karena sesuatu hal ia berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Suroto (1992:29), pengangguran dalam arti mikro adalah sebagian dari angkatan kerja yang sedang tidak mempunyai pekerjaan, sedangkan dalam pengertian makro pengangguran adalah keadaan seseorang yang mampu dan

mau melakukan pekerjaan akan tetapi sedang tidak mempunyai pekerjaan.

Bagi mereka yang tidak memperoleh pekerjaan berarti mereka itu menganggur dan ini merupakan beban bagi masyarakat dan negara, pengangguran ini menjadi beban bagi orang-orang yang produktif.

Untuk mengukur tingkat pengangguran disuatu wilayah/ daerah bisa didapat dari membagi jumlah pencari kerja dengan jumlah angkatan kerja dan dinyatakan dalam persen (BPS, 2009)

Kaufman dan Hotchkiss dalam Sadono Sukirno (1999) membagi jenis-jenis pengangguran dalam beberapa bagian menurut penyebab terjadinya. Pertama, pengangguran friksional, yakni terjadinya pengangguran yang disebabkan oleh masalah temporer dalam mempertemukan tenaga kerja dan lowongan kerja yang ada. Kesulitan temporer ini dapat berupa faktor jarak dan keterbatasan informasi. Pengangguran friksional dapat pula terjadi karena kurangnya mobilitas pencari kerja dimana lowongan pekerjaan justru terdapat bukan di sekitar tempat tinggal si pencari kerja.

Kedua, pengangguran struktural, yakni terjadinya pengangguran yang disebabkan oleh perubahan dalam struktur atau komposisi perekonomian, perubahan struktur yang demikian memerlukan perubahan dalam ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan sedangkan pihak pencari kerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan ketrampilan baru tersebut. Selain itu, pengurangan pekerja akibat penggunaan alat-alat dan teknologi maju. Seperti dalam penggunaan traktor dalam penggarapan pertanian hal ini dapat menimbulkan pengangguran di kalangan buruh tani.

Ketiga, pengangguran siklis, pengangguran ini terjadi akibat kurangnya permintaan tenaga kerja. Pengangguran ini berkaitan dengan tingkat upah dan harga yang berlaku. Upah yang tinggi menyebabkan permintaan terhadap tenaga

kerja kecil, hal ini tidak sebanding dengan tenaga kerja yang menawarkan tenaganya untuk bekerja.

Sedangkan menurut sifatnya, pengangguran terdiri dari dua kelompok, yakni (1) pengangguran musiman, yakni pengangguran yang muncul di waktu-waktu tertentu pada satu tahun, biasanya berkaitan dengan perubahan musim pada suatu wilayah. (2) Pengangguran terpaksa dan sukarela. Pada pasar kompetitif, perusahaan-perusahaan akan mau mempekerjakan tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan mau bekerja pada tingkat upah yang berlaku, namun orang yang menganggur tidak mau menerimanya.

Adapun lamanya masa menganggur adalah masa atau periode dimana seseorang terus menerus menganggur atau lamanya menganggur rata-rata seorang pekerja. Lama pengangguran tersebut tergantung pada (a) organisasi pasar tenaga kerja, berkenaan dengan ada atau tidak adanya lembaga penyalur tenaga kerja dan sebagainya. (b) Keadaan demografis dari angkatan kerja, sebagaimana telah dibahas diatas. (c) Kemampuan dari keinginan para penganggur untuk tetap mencari pekerjaan yang lebih baik (Sandy Dharmakusuma, 1998).

Dilihat dari tingkat pendidikan, pengangguran terbagi menjadi dua macam. Pengangguran kurang terdidik dan pengangguran terdidik. Pengangguran tenaga kerja terdidik adalah rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan menengah ke atas (SLTA, akademi dan sarjana) terhadap angkatan kerja (BPS, 2008).

Pengangguran tenaga kerja terdidik di negara sedang berkembang umumnya mengelompokkan pada golongan usia muda dan yang berpendidikan. Ada kecenderungan pengangguran lebih terpusat di kota daripada di desa. Kelompok pengangguran ini kebanyakan adalah tenaga kerja

yang baru menyelesaikan pendidikan dan sedang menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi mereka. Selama menunggu pekerjaan yang diinginkan, biaya mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif mampu. Ini mengisyaratkan bahwa masalah pengangguran di negara sedang berkembang kurang berkaitan dengan kemiskinan (Tadjudin Noer Effendi, 1995 dalam Satrio, 2010).

Faktor-faktor penyebab tenaga kerja terdidik dapat dikatakan hampir sama di setiap negara, krisis ekonomi, struktur lapangan kerja tidak seimbang, kebutuhan jumlah dan jenis tenaga terdidik dan penyediaan tenaga terdidik tidak seimbang, dan jumlah angkatan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan kesempatan kerja. Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai.

Menurut Fadhila Rahmawati dan Vincent Hadi Wiyono (2004), faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu : (1) adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan, (2) kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering tertutup, (3) perguruan tinggi sebagai proses untuk menyiapkan lulusan atau tenaga kerja yang siap pakai belum berfungsi sebagaimana mestinya, (4) adanya perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri.

2.4 Konsep *Non Labor Income*

Pendapatan berupa upah atau gaji yang berasal dari balas jasa disebut pendapatan tenaga kerja (*Labour Income*), sedangkan pendapatan dari selain tenaga kerja atau tidak diperoleh dari bekerja disebut dengan bukan pendapatan

tenaga kerja (*Non Labour Income*).

Non labour income memiliki pengaruh positif terhadap tingkat pengangguran. Menurut Mcconnell (1995), pada tingkat pendapatan yang diperoleh dengan tidak bekerja (*non labour income*) yang relatif tinggi penganggur akan merasa bahwa kebutuhan hidupnya akan barang dan jasa sudah tercukupi, sehingga mereka memilih untuk tidak kerja dan memiliki waktu luang (*leisure time*) yang banyak menikmati pendapatannya yang diperoleh dari tidak bekerja.

Non labour income berpengaruh positif terhadap *leisure time*, jika *non labour income* meningkat maka seseorang lebih memilih menganggur dan menikmati waktu luang (*leisure time*) daripada bekerja dengan upah yang rendah dibanding *non labour income* yang mereka dapat.

Dewasa ini, Kelompok pengangguran terdidik kebanyakan berasal dari keluarga relatif mampu. Hal ini ditunjukkan oleh kemudahannya dalam mengakses pendidikan formal dengan biaya yang tidak sedikit. Selama menunggu pekerjaan yang diinginkan, biaya mereka ditanggung oleh keluarga yang relatif mampu. Ini mengisyaratkan bahwa masalah pengangguran di negara sedang berkembang kurang berkaitan dengan kemiskinan (Tadjudin Noer Effendi, 1995 dalam Satrio, 2010). Sehingga semakin kaya rumah tangga atau orangtua seseorang, maka akan semakin besar pula *non labour income* yang bisa diperoleh, apalagi ditambah dengan kondisi tawaran pekerjaan yang ada menawarkan upah yang rendah dibanding *non labour income* yang mereka dapat maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja lebih memilih menganggur dan memilih-milih pekerjaan. Inilah salah satu penyebab mengapa pengangguran terdidik lebih besar daripada pengangguran kurang terdidik yang cenderung tidak memilih-milih pekerjaan.

2.5 Perdebatan Konsep *Human Capital* dan Konsep Kredensial

Investasi adalah penanaman modal dengan harapan memperoleh keuntungan dimasa mendatang. Investasi dilakukan bukan saja pada fisik, tetapi juga pada bidang non fisik (Payaman J.Simanjuntak, 1985).

Investasi fisik meliputi bangunan pabrik dan perumahan karyawan, mesin-mesin dan peralatan serta persediaan (bahan mentah, barang setengah jadi). Sedangkan investasi non fisik atau yang disebut *human capital* meliputi aspek-aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif, salah satunya adalah pendidikan (Payaman J.Simanjuntak, 1985).

Konsep *human capital* juga menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi, baik bagi individu maupun masyarakat. Maksudnya, Ini hari seseorang memutuskan untuk bersekolah maka dimasa yang akan ia akan memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik dan pendapatan yang lebih tinggi, sehingga secara teoritis tingkat pengangguran pada kelompok ini cenderung lebih kecil dibanding kelompok yang berpendidikan lebih rendah. Namun demikian, kesempatan kerja itu akan semakin mengecil manakala diikuti dengan tingginya jumlah lulusan pendidikan tinggi (Payaman J. Simanjuntak, 1985).

Konsep ini merasa yakin bahwa pertumbuhan suatu masyarakat harus dimulai dari produktivitas individu, namun dalam kenyataannya, asumsi-asumsi yang digunakan oleh konsep *human capital* tidak selalu benar. Konsep *human capital* dianggap tidak berhasil, maka muncullah konsep baru sebagai koreksi terhadap konsep sebelumnya, yaitu "*Theory of Credentialism*". Adalah Ivan Berg dalam bukunya "*Education and Jobs: The Great Training Robbery*" yang telah mengenalkan teori tersebut. Berg memandang bahwa perluasan pendidikan

hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap produktivitas tenaga kerja. Perluasan kesempatan pendidikan bahkan mengakibatkan “*oversupply*” tenaga kerja terdidik dengan rentangan kualifikasi tenaga kerja yang semakin besar. Dengan demikian sertifikasi pendidikan telah dilegitimasi sebagai syarat terpenting untuk mendapat pekerjaan. Keadaan lebih berbahaya apabila persyaratan kemampuan dan produktivitas dikesampingkan didalam merekrut pegawai (Gary Becker, 1993).

Dua konsep yang dikemukakan diatas, masing-masing memiliki kaitan erat dengan fungsi sistem pendidikan yang diungkap oleh Sayuti Hasibuan (1987) Menurutny, fungsi sistem pendidikan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan meliputi dua dimensi penting, yaitu: 1). Dimensi kuantitatif yang meliputi fungsi sistem pendidikan dalam pemasok tenaga kerja terdidik dan terampil sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia, 2). Dimensi kualitatif yang menyangkut fungsinya sebagai penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan atau sebagai *driving force*.

Sistem pendidikan sebagai suatu sistem pemasok tenaga kerja terdidik lebih banyak diilhami oleh konsep *human capital*. Sistem pendidikan memiliki arti penting dalam menjawab tuntutan lapangan kerja yang membutuhkan tenaga kerja terampil dalam berbagai jenis pekerjaan. Fungsi pendidikan sebagai penghasil tenaga penggerak pembangunan (*driving force*) cenderung lebih sesuai dengan teori kredensialisme. Sistem pendidikan harus mampu membuka cakrawala yang lebih luas bagi tenaga yang dihasilkan, khususnya dalam membuka lapangan kerja baru. Pendidikan harus dapat menghasilkan tenaga yang mampu mengembangkan potensi masyarakat dalam menghasilkan barang dan jasa termasuk cara-cara memasarkannya. Kemampuan ini amat penting dalam rangka memperluas lapangan kerja dan lapangan usaha. Dengan

demikian, lulusan sistem pendidikan tidak bergantung hanya kepada lapangan kerja yang telah ada yang pada dasarnya sangat terbatas, akan tetapi mengembangkan kesempatan kerja yang masih potensial (Sayuti Hasibuan, 1987).

Konsep kredensialisme merasa yakin bahwa pelatihan kerja merupakan media yang strategis dalam menjembatani antara pendidikan dengan kebutuhan lapangan kerja. Jika ada masalah ketidaksesuaian, hal ini dianggap sebagai "gejala persediaan" (*supply phenomina*), yaitu ketidaksesuaian antara pendidikan dan lapangan kerja yang diungkapkan sebagai gejala ketidakmampuan sistem pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang mudah dilatih atau yang dapat membelajarkan diri agar menjadi tenaga terampil sesuai dengan kebutuhan pasar.

Sedangkan, konsep *human capital* ini pada intinya menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk modal atau kapital sebagaimana bentuk-bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, dan material. Manusia sebagai *human capital* tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (ide), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai *tools*, *human capital* ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi SDM, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi (Fattah, 2004).

2.6 Konsep Upah dan Sistem Pengupahan

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30): "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi

kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Upah adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja dalam bentuk uang, yang mencakup bukan hanya komponen upah/gaji, tetapi juga lembur dan tunjangan tunjangan yang diterima secara rutin/reguler (tunjangan transport, uang makan dan tunjangan lainnya sejauh diterima dalam bentuk uang), tidak termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan bersifat tahunan dan kwartalan.

Upah tenaga kerja dibedakan atas dua jenis, yaitu upah uang atau nominal dan upah riil. Upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga fisik/mental pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang/jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja.

Dalam menganalisis pendapatan tenaga kerja, kita perlu mengetahui upah riil yang menggambarkan daya beli dari jam kerja, atau upah nominal dibagi oleh biaya hidup. Tingkat upah umum ini yang kemudian diadopsi menjadi tingkat upah minimum yang biasanya ditentukan oleh pemegang kebijakan pemerintah (Samuelson & Nordhaus, 1999).

Upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah riil yang diterima oleh tenaga kerja perbulan. Dalam pencapaian kesejahteraan tenaga kerja, upah memegang peranan yang sangat penting. Pada prinsipnya sistem pengupahan adalah mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja

seseorang (Sukirno, 1994).

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan pada tiga fungsi upah yaitu: (1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. (2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja sekarang. (3) Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktifitas kerja (Simanjuntak, 1998).

Menurut Simanjuntak (2001), sistem penggajian di Indonesia berbeda-beda bagi pekerja, karena pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tamatan pendidikan dan pengalaman kerja.

Sistem pengupahan di Indonesia mempunyai beberapa masalah yaitu: Masalah pertama bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan pada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Di pihak lain, karyawan dan keluarga biasanya menganggap upah sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.

Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan dan besarnya ketidakseragaman antara perusahaan-perusahaan sehingga kesulitan sering ditemukan dalam perumusan kebijaksanaan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain-lain.

Rendahnya terhadap tingkat upah pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu pertama rendahnya tingkat kemampuan manajemen pengusaha dimana tingkat kemampuan manajemen yang rendah

menimbulkan banyak keborosan dana, sumber-sumber dan waktu yang terbuang percuma. Akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi per unit menjadi besar (Simanjuntak, 1998).

Dengan demikian pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi. Penyebab kedua rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk upah yang rendah juga. Akan tetapi rendahnya produktivitas kerja ini justru dalam banyak hal diakibatkan oleh tingkat penghasilan, kualitas sumber daya manusia yang rendah, tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian yang kurang, serta nilai gizi yang juga rendah.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah minimum itu paling sedikit cukup memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan penentuan upah minimum adalah: (a) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (b) Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu. (c) Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Simanjuntak, 1998).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena lebih sensitif dan adaptif terhadap peran dan berbagai pengaruh yang timbul. Disamping itu karena peneliti menggali atau mengeksplorasi, menggambarkan atau mengembangkan pengetahuan bagaimana kenyataan dialami, sehingga peneliti tidak menggunakan perhitungan (Moleong, 2009). Menurut Poerwandari (1998) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara, catatan lapangan, gambar, foto rekaman video dan lain-lain.

Desain penelitian ini menggunakan perspektif fenomenologis. Studi dengan perspektif fenomenologis berfokus pada deskripsi apa yang dialami seseorang dan bagaimana mereka mengalami pengalaman mereka (Patton, 1994). Dengan pendekatan fenomenologis, peneliti berusaha memahami makna dari suatu peristiwa secara lebih baik, baik peristiwa mengenai masalah sosial, budaya, politik maupun konteks sejarah dimana pengalaman itu terjadi.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Gowa. Penentuan wilayah dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa di samping kabupaten Gowa adalah salah satu kabupaten dengan perkembangan yang cukup pesat

dalam hal pendidikan dan perdagangan juga karena kabupaten Gowa adalah kabupaten dengan jarak tempuh hanya 10 menit dari kota Makassar menggunakan kendaraan bermotor dengan rata-rata kecepatan 40 km/jam. Hal ini memungkinkan adanya kemudahan bagi tenaga kerja terdidik dari kabupaten Gowa untuk mengakses peluang pekerjaan di kota Makassar. Sebuah kota yang merupakan pusat bisnis, pendidikan dan pelayanan publik lainnya di provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian kurang lebih 2 bulan, dimulai pada tanggal 22 Januari 2015 sampai dengan 08 Maret 2015.

3.3 Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *snowball sampling* dalam menentukan informannya. *Snowball sampling* merupakan teknik yang diaplikasikan pada populasi yang serba belum jelas individu maupun jumlahnya, penentuan sampelnya mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar (Utarini, 2000). Dalam hal ini subjek/ informan yang dimaksud adalah tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan dengan tingkat pendidikan terakhir minimal Diploma III dan S1 yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan (tenaga kerja terdidik) usia minimal 22 tahun dan berdomisili di kabupaten Gowa. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 5 (lima) orang.

3.4 Tahap-tahap Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua tahap penelitian, yaitu :

1. Tahap Persiapan Penelitian

Pertama-tama peneliti membuat pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan mendasar yang nantinya akan berkembang dalam wawancara. Pedoman wawancara yang telah disusun tersebut kemudian

ditunjukkan kepada yang lebih ahli dalam hal ini adalah pembimbing penelitian untuk mendapat masukan mengenai isi pedoman wawancara. Setelah mendapat masukan dan koreksi dari pembimbing, peneliti membuat perbaikan terhadap pedoman wawancara dan mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara.

Selanjutnya, peneliti mencari informan yang sesuai dengan karakteristik informan penelitian. Setelah mendapatkan informan sebagai subjek penelitian, sebelum wawancara dilaksanakan peneliti bertanya kepada informan tentang kesiapannya untuk diwawancarai. Jika bersedia kemudian peneliti membuat kesepakatan mengenai waktu dan tempat untuk melakukan wawancara.

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan wawancara dengan informan sesuai dengan waktu dan tempat yang telah disepakati. Sementara proses wawancara berlangsung peneliti juga mendokumentasikan proses wawancara baik dalam bentuk rekaman suara maupun gambar pendukung lainnya.

Setelah wawancara dilakukan, peneliti memindahkan hasil rekaman wawancara ke dalam bentuk transkrip/ verbatim tertulis. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian teknik analisis data di akhir bab ini. Setelah itu peneliti membuat kesimpulan dan memberikan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data akan dilakukan dengan 2 tehnik yakni :

1. Wawancara

Menurut Prabowo (1996) wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka. Dalam hal ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur (*semistructure interview*) dimana dalam pelaksanaannya lebih fleksibel bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

Teknik wawancara semi-terstruktur (*semistructure interview*) adalah sebuah cara atau metode yang mempertemukan peneliti dan informan untuk bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab dan pada akhirnya peneliti akan memperoleh pemahaman yang jauh lebih dalam tentang bagaimana seorang informan menginterpretasikan situasi atau fenomena yang sedang ia alami (Prabowo, 1996).

Hasil wawancara yang diperoleh melalui teknik wawancara semi terstruktur merupakan wawancara yang hasilnya berupa pertanyaan dan jawaban antara peneliti dan informan yang sifatnya sesuai dengan konteks aktual saat wawancara berlangsung. Sebagaimana yang dikatakan Poerwandari (1998) bahwa dalam pelaksanaan wawancara semi terstruktur peneliti mengajukan pertanyaan berdasarkan pedoman wawancara tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tidak terbentuk pertanyaan yang eksplisit. Dengan demikian *interviewer* harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara kongkrit dalam kalimat tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dengan konteks aktual saat wawancara berlangsung.

2. Observasi (Pengamatan)

Disamping wawancara, penelitian ini juga melakukan metode observasi. Menurut Patton (dalam Poerwandari 1998) tujuan observasi adalah mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dan makna kejadian di lihat dari perpektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati tersebut.

Lebih lanjut (Patton dalam Poerwandari 1998) salah satu hal yang penting, namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal yang tidak terjadi. Dengan demikian hasil observasi menjadi data penting karena :

- a. Peneliti akan mendapatkan pemahaman lebih baik tentang konteks dalam hal yang diteliti akan atau terjadi.
- b. Observasi memungkinkan peneliti untuk bersikap terbuka, berorientasi pada penemuan dari pada pembuktiaan dan mempertahankan pilihan untuk mendekati masalah secara induktif.
- c. Observasi memungkinkan peneliti melihat hal-hal yang oleh subjek penelitian sendiri kurang disadari.
- d. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data tentang hal-hal yang karena berbagai sebab tidak diungkapkan oleh subjek penelitian secara terbuka dalam wawancara.
- e. Observasi memungkinkan peneliti merefleksikan dan bersikap introspektif terhadap penelitian yang dilakukan. Impresi dan perasan pengamatan akan menjadi bagian dari data yang pada gilirannya dapat dimanfaatkan untuk memahami fenomena yang diteliti.

f.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Poerwandari (1998) penulis sangat berperan dalam seluruh proses penelitian, mulai dari memilih topik, mendeteksi topik tersebut, mengumpulkan data, hingga analisis, menginterpretasikan dan menyimpulkan hasil penelitian.

Dalam mengumpulkan data-data penulis membutuhkan alat bantu yang disebut instrumen penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 alat bantu, yaitu :

1. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian peneliti harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara kongkrit dalam kalimat tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dengan konteks *actual* saat wawancara berlangsung (Patton dalam poerwandari, 1998).

2. Alat Pendokumentasian

Alat Pendokumentasian yang dimaksud adalah perekam suara dan kamera digital. Perekam suara berguna sebagai alat bantu pada saat wawancara berlangsung, agar peneliti dapat berkonsentrasi pada proses pengambilan data tanpa harus berhenti untuk mencatat jawaban-jawaban dari informan. Dan kamera digital berguna untuk mendokumentasikan gambar yang dapat menjadi bukti fisik bahwa peneliti benar-benar melakukan proses wawancara dengan informan.

3.7 Keabsahan dan Keajegan Penelitian

Studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Yin (2003) mengajukan empat kriteria keabsahan dan keajegan yang diperlukan dalam suatu penelitian pendekatan kualitatif. Empat hal tersebut adalah sebagai berikut:

3.7.1 Keabsahan Konstruk (*Construct Validity*)

Keabsahan bentuk batasan berkaitan dengan suatu kepastiaan bahwa yang berukuran benar-benar merupakan variabel yang ingin diukur. Keabsahan ini juga dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang tepat. Salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi. Triangulasi adalah sebuah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Patton (dalam Sulistiany 1999) ada 3 macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan untuk mencapai keabsahan, yaitu :

a. Triangulasi data

Menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu informan yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

b. Triangulasi Pengamat

Adanya pengamat di luar peneliti yang turut memeriksa hasil pengumpulan data. Dalam penelitian ini, dosen pembimbing bertindak sebagai pengamat (*expert judgement*) yang memberikan masukan terhadap hasil pengumpulan data.

c. Triangulasi Teori

Penggunaan berbagai teori yang berlainan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sudah memenuhi syarat. Pada penelitian ini, berbagai teori telah dijelaskan pada bab II untuk dipergunakan dan menguji terkumpulnya data

tersebut.

3.7.2 Keabsahan Internal (*Internal Validity*)

Keabsahan internal merupakan konsep yang mengacu pada seberapa jauh kesimpulan hasil penelitian menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Keabsahan ini dapat dicapai melalui proses analisis dan interpretasi yang tepat. Aktivitas dalam melakukan penelitian kualitatif akan selalu berubah dan tentunya akan mempengaruhi hasil dari penelitian tersebut. Walaupun telah dilakukan uji keabsahan internal, tetap ada kemungkinan munculnya kesimpulan lain yang berbeda.

3.7.3 Keabsahan Eksternal (*Eksternal Validity*)

Keabsahan eksternal mengacu pada seberapa jauh hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada kasus lain. Walaupun dalam penelitian kualitatif memiliki sifat tidak ada kesimpulan yang pasti, tetapi penelitian kualitatif dapat dikatakan memiliki keabsahan eksternal terhadap kasus-kasus lain selama kasus tersebut memiliki konteks yang sama.

3.7.4 Keajegan (*Reabilitas*)

Keajegan merupakan konsep yang mengacu pada seberapa jauh penelitian berikutnya akan mencapai hasil yang sama apabila mengulang penelitian yang sama, sekali lagi.

Dalam penelitian ini, keajegan mengacu pada kemungkinan peneliti selanjutnya memperoleh hasil yang sama apabila penelitian dilakukan sekali lagi dengan subjek yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa konsep keajegan penelitian kualitatif selain menekankan pada desain penelitian, juga pada cara pengumpulan data dan pengolahan data.

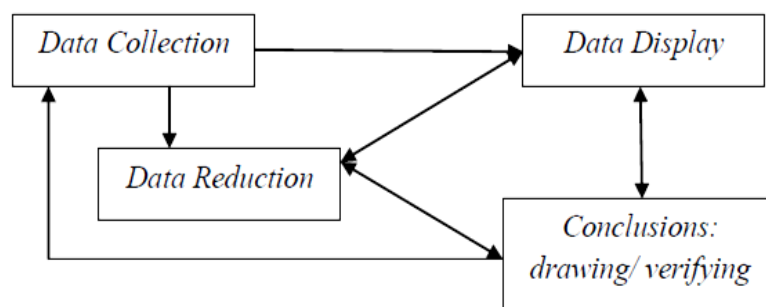
3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu proses mencari makna dari sekumpulan data sehingga dapat dituangkan dalam pembahasan temuan penelitian. Dengan kata lain, proses tersebut digunakan untuk memahami, menganalisis dan mengungkapkan fenomena dari suatu kejadian dan mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Metode analisis data pada penelitian kualitatif berbeda dengan metode yang digunakan pada pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, metode analisis data menggunakan alat uji statistik, sedangkan pada pendekatan kualitatif, metode analisis data merupakan proses yang kompleks dan melibatkan penalaran induktif dan deduktif, serta deskripsi dan interpretasi sehingga tidak dapat diuji secara statistik.

Secara umum, metode analisis data pada penelitian kualitatif dibagi menjadi tiga bagian, yakni *data reduction*, *data display* dan *conclusions*.

Gambar 3.1
Metode Analisis Data



Sumber: (Marshall dan Rossman dalam Kabalmay, 2002),

3.8.1 Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan (Basrowi dan

Suwandi, 2008). Data yang diperoleh dari proses wawancara diseleksi dan diorganisir melalui *coding* dan tulisan ringkas. Dalam mereduksi data, data- data yang tidak relevan dipisahkan dari data yang relevan dengan penelitian.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal- hal yang pokok, memfokuskan pada hal- hal yang penting, mencari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Jadi, data yang digunakan diharapkan benar- benar data yang valid. Reduksi data mencakup beberapa kegiatan seperti berikut :

a. Organisasi data

Data hasil wawancara dibuat dalam bentuk transkrip wawancara kemudian dikelompokkan menurut format tertentu. Format yang digunakan dalam penelitian ini adalah nama, nama instansi pendidikan, lama menganggur, tanggal wawancara, tempat wawancara, isi wawancara. Transkrip hasil wawancara dianalisis, lalu kata kuncinya dikumpulkan dalam tabel terpisah sekaligus diklasifikasikan sesuai dengan pertanyaan penelitian. Kata kunci (*key points*) dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, yaitu mengapa memilih menganggur dan mengapa tidak terdesak agar segera bekerja?

b. Coding data

Coding atau pengkodean data adalah proses memilah-milah dan memberikan label pada teks dalam rangka memperoleh informasi dan tema-tema umum yang terkandung di dalam data. Tujuan dari proses pengkodean adalah untuk membangun gambaran (pemahaman) umum tentang data yang tertuang dalam teks, memilah-milahnya ke dalam segmen-segmen teks atau gambar.

Meskipun sebenarnya tidak ada prosedur yang sudah baku mengenai cara mengkode data, akan tetapi Tesch (1990), dan Creswell (2003) menyarankan langkah-langkah berikut:

1. Dapatkan sebuah pemahaman umum.

Baca semua transkrip data secara cermat. buat catatan di pinggir ketika muncul beberapa ide di kepala.

2. Ambil sebuah dokumen (hasil wawancara, atau catatan lapangan).

Telusuri dokumen tersebut, ajukan pertanyaan “Apa yang dibicarakan orang ini? “ Cari makna yang tersirat dan tuliskan di pinggir dalam bentuk dua atau tiga kata dan lingkari.

3. Mulai proses ini dengan mengkode dokumen.

Dalam hal ini peneliti mengidentifikasi segment-segmen teks dengan cara menandai dengan tanda kurung dan beri kode berupa kata atau frasa yang secara tepat mendeskripsikan makna dari segment teks tersebut. Kalimat-kalimat atau paragraf-paragraf yang secara tepat terkait dengan sebuah kode disebut “**text segment**”.

4. Setelah selesai mengkode sebuah teks secara keseluruhan, buatlah daftar kode tersebut.

5. Ambil daftar kode tersebut dan lihat data kembali.

Uji coba rancangan awal skema pengorganisasian data ini untuk melihat apakah ada tema-tema baru yang muncul. Lingkari kutipan-kutipan para partisipan yang mendukung kode-kode tersebut.

c. Mengelompokkan Berdasarkan Kategori, Tema dan Pola Jawaban.

Data yang telah diberi kode dan penjelasan singkat, kemudian dikelompokkan atau dikategorikan berdasarkan kerangka analisis. Data yang telah dikelompokkan tersebut oleh peneliti dicoba untuk dipahami secara utuh dan ditemukan tema-tema penting serta kata kuncinya. Sehingga peneliti dapat menangkap pengalaman, permasalahan, dan dinamika yang terjadi pada informan.

d. Pemahaman dan Mengujinya

Setelah kategori pola data tergambar dengan jelas, maka peneliti mulai memahami data secara rinci. Langkah selanjutnya adalah meninjau kembali landasan teori pada bab II, sehingga dapat dicocokkan apakah ada kesamaan antara landasan teoritis dengan hasil yang dicapai. Walaupun penelitian ini tidak memiliki hipotesis tertentu, namun dari landasan teori dapat dibuat asumsi-asumsi mengenai hubungan antara konsep-konsep dan faktor-faktor yang ada.

3.8.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Miles dan Huberman (1992) menyarankan agar data ditampilkan baik dalam bentuk uraian (naratif), tabel, *charts*, *networks* dan format gambar lainnya. Hal ini berfungsi untuk memberi kemudahan dalam membaca dan menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian (naratif) mengenai esensi dari fenomena yang diteliti.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan (*Conclusions*)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah adanya temuan baru terkait hal-hal yang mendasari mengapa tenaga kerja terdidik di kabupaten Gowa memilih menganggur. Setelah dapat ditarik kesimpulan, peneliti meminta informan untuk membaca kembali hasilnya. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman antara peneliti dan informan sehingga informasi yang dihasilkan sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, atau minimal sesuai berdasarkan data yang diperoleh peneliti di lapangan. Hal ini disebut dengan langkah verifikasi.

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang saling berkaitan yang menyebabkan tenaga kerja terdidik di kabupaten Gowa memilih menganggur. Pertama, faktor *accessibility*. Tenaga kerja terdidik dalam penelitian ini membatasi diri dari pekerjaan yang lokasinya jauh dari tempat tinggal dan juga mereka mengalami keterbatasan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ada.

Kedua, faktor sikap (*attitude*). Tenaga kerja terdidik dalam penelitian ini menginginkan pekerjaan sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tidak ingin berwirausaha. Terbatasnya daya serap PNS membuat mereka yang tidak lulus lebih memilih menganggur daripada bekerja pada pekerjaan selain PNS.

Ketiga, Faktor Kontekstual. Adanya tenaga kerja terdidik dalam penelitian ini memiliki sikap menginginkan pekerjaan PNS dan tidak ingin berwirausaha ternyata tidak lain dari hasil didikan orang tua yang sejak kecil menanamkan doktrin agar kelak bisa bekerja sebagai PNS. Selain itu, mereka memiliki *non labour income* yang tinggi dan tidak memiliki beban tanggungan sehingga mereka cenderung bersantai sekalipun menganggur

5.2 Saran

Saran Untuk Informan:

Karena jatah penerimaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah terbatas setiap tahunnya maka alangkah baik jika mulai mengubah paradigma berfikir. Perubahan dimulai dari minat menjadi PNS ke minat berwirausaha dengan

berani menanggung resiko dan walaupun dalam skala yang kecil.

Saran Untuk Pemerintah :

Pemerintah telah banyak memberikan pendidikan kewirausahaan di kampus maupun daerah perkotaan. Sebaiknya pemerintah juga menggiatkan pendidikan atau informasi kewirausahaan sampai desa-desa agar mampu memberikan pencerahan mengenai cara pandang masyarakat terhadap profesi PNS dan kewirausahaan.

Saran untuk penelitian mendatang:

1. Dalam pengumpulan data, peneliti hanya melibatkan tenaga kerja terdidik sebagai informan. Agar hasil penelitian bisa lebih lengkap, sebaiknya peneliti melibatkan orang tua informan sebagai subjek yang bisa dimintai keterangan dan informasi tambahan mengenai alasan mengapa informan memilih menganggur.
2. Dalam melakukan proses *coding*, peneliti mengolah data secara manual dengan bantuan *software microsoft word* dan *microsoft excel*. Agar makna bisa terlihat secara kompleks, peneliti harus menggunakan *software* pengolah data kualitatif, misalnya nVIVO, AtlasTi dll.
3. Karena keterbatasan waktu, peneliti kurang mampu menjabarkan alasan-alasan informan menganggur ditinjau dari aspek ekonomi. Olehnya, peneliti selanjutnya harus lebih menonjolkan temuannya dengan cara mengaitkan temuan tersebut dengan aspek ekonomi. Tujuannya adalah untuk membedakan penelitian ekonomi dengan penelitian sosial lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi, Suwandi. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif: Perspektif Mikro*, Surabaya. Insan Cendikia
- Badan Pusat Statistik (BPS), 2008. *Pengertian Pengangguran dan angkatan kerja*, Keadaan angkatan kerja Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten Gowa.
- Badan Pusat Statistik (BPS), 2008. *Pengertian Upah Tenaga Kerja*, Sulawesi Selatan dalam angka, Makassar.
- Badan Pusat Statistik (BPS), 2009. *Tingkat pengangguran terdidik*. Keadaan angkatan kerja Sulawesi Selatan.
- Clignent. 1980. Toward A Multidimensional Model of Entrepreneurship: *The Case of Achievement Motivation and The Entre-preneur. Entrepreneurial Theory Practice.*, 14(3): 39–54
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Depnakertrans. 2006. *Penanggulangan Pengangguran di Indonesia*, Majalah akertrans Edisi-03 TH. XXIV-Juni.
- Fattah, Nanang (2004). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Gary, Becker. S. (1993). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Third Edition. Chicago : The University of Chicago Press.
- Hensi Margaretta. (2000). *Sistem Transportasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Irawan dan M. Supri, 1992. *Ekonomi Pembangunan*. Gramedia, Jakarta.
- Kaufman, Bruce E dan Hotchkiss Julie L, 1999. *The Economics of Labor Markets*, Fifth Edition, The Dryden Press.
- Kusnadi, 1998. *Pengantar Bisnis Niaga: Dengan Pendekatan Kewiraswastaan*, STAIN, Malang.
- McConnell, C.R, 1995. *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill Companies

Inc, Printed in Singapore.

Miles, Matthew B & Hubermas. A. Michael. 1992. *Analisa Data Kualitatif*. Terjemahan, Rohidi. Tjetjep Roehzdi. Jakarta. UI Press.

Moleong, Lexy J.2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nasution. 2003. *Pengertian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*. Malang: Yayasan Asih Asah

Rahmawati, Fadhilah, 2004. *Analisis Waktu Tunggu Tenaga Kerja Terdidik di Kecamatan Jebres Kota Surakarta Tahun 2003*. Skripsi.

Saliman, 2010. *Dampak Krisis Terhadap Ketenagakerjaan Indonesia*: Lembaga Penerbit Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta

Samuelson, Paul dan Nordhaus, William D, 1999. *Makro Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.

Satrio, 2010. *Manajemen Tenga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sayuti, Hasibuan, 1987. *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta.

Simanjuntak, Payman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE UI.

Simanjuntak, Payaman J,1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Simanjuntak, Payaman J, 1985. *Pengantar Ekonomi SUMber Daya Manusia*. Penerbit FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia), Jakarta.

Suroto, 1992. *Strategi Pengembangan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, BPFE UGM, Yogyakarta.

Sukirno, Sadono, 1994. *Pengantar Teori Ekonomi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Sukirno, Sadono, 199. *Ekonomi Pembangunan*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Suroto, 1992. *Strategi Pengembangan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, BPFE UGM, Yogyakarta.

- Creswell. 2003. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition*. USA: Sage Publications Inc.
- Tjahjono, H.K. & Ardi, H. 2008. Kajian Niat Mahasiswa Manajemen Universitas Muham-madiyah Yogyakarta untuk Menjadi Wira-usaha. *Utilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1): 46-63.
- Tobing, Elwin, 2007. *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik*, Jurnal Kajian Strategis Gema Nusa, Jakarta.
- Utarini. 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wasrie, Kusnadi. 2012. *Intisari Lengkap Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Indonesia Tera.

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA INFORMAN

I. LATAR BELAKANG INFORMAN

- a. Nama :
- b. Tempat/tgl/lahir :
- c. Umur :
- d. Intansi pendidikan :
- e. Jurusan :
- f. Tahun Masuk kuliah :
- g. Tahun Lulus kuliah :
- h. Cita-cita :
- i. No. Hp/Telp. :

II. INFORMASI FAKTOR LINGKUNGAN

- a. Pendidikan orang tua
 - Ayah :
 - Ibu :
- b. Pekerjaan orang tua
 - Ayah :
 - Ibu :

III. INFORMASI *NON LABOUR INCOME*

- a. Rata-rata *non labour income** perbulan :
- b. Sumber *non labour income** :

IV. INFORMASI BEBAN TANGGUNGAN

- a. Jumlah saudara :
- b. Anak Ke :
- c. Status Pernikahan :

**Non Labour Income* : Mendapatkan uang tapi bukan hasil bekerja (pemberian)
misalnya dari orang tua

Lampiran 2

PERTANYAAN WAWANCARA

1. Sudah berapa lama Anda belum bekerja?
Jawab:
2. Apakah Anda pernah mendapatkan tawaran pekerjaan? Jika iya, sebutkan!
Jawab:
3. Dari mana Anda memperoleh tawaran kerja tersebut?
Jawab:
4. Apakah Anda pernah melamar pekerjaan? jika iya dimana dan berapa kali?
Jawab:
5. Pekerjaan apa yang Anda inginkan?
Jawab:
6. Apa alasan Anda memilih pekerjaan tersebut?
Jawab:
7. Anda sekarang belum bekerja, lalu bagaimana anda memenuhi kebutuhan Anda akan barang dan jasa?
Jawab:
8. Berapakah jumlah rata2 uang yang Anda peroleh dalam sebulan dari pendapatan *non labour income*?
Jawab:
9. Apakah Anda tidak merasa terdesak untuk segera bekerja dan mendapatkan penghasilan sendiri?
Jawab:
10. Hal apakah yang bisa mendesak Anda untuk sesegera mungkin bekerja dan memperoleh pendapatan?
Jawab:

Lampiran 3

Dokumentasi Hasil Penelitian (Proses Wawancara)

Kegiatan : Peneliti melakukan tahap pengumpulan data melalui tehnik wawancara

Gambar 1



Informan 1 : Hasbi, S.Sos. (HS)

Lokasi : Kediaman informan di desa sengk

Coding gambar :

Saat ditemui peneliti, informan sedang duduk bersantai di beranda rumahnya, Suasana rumahnya cukup asri dengan perabot rumah yang cukup bagus. Belum lagi fasilitas yang ia miliki seperti *smartphone* dan sepeda motor. Kesemua hal tersebut menunjukkan bahwa informan memiliki kondisi ekonomi yang baik, terbukti dengan kemampuannya daya beli kedua orang tuanya.



Ketika informan hendak meninggalkan rumah dan menemui rekan-rekannya

Gambar 2:

Informan 3 : Rahmat Hidayat, S.Pd. (RH)
 Lokasi : Kediaman Informan

Coding gambar :

Saat bertandang ke rumah Rahmat, terlihat bahwa rumah informan berlantai 2 dengan beberapa kamar yang luas juga dilengkapi berbagai perabot yang bagus. Hal tersebut menandakan bahwa ia berasal dari keluarga ekonomi menengah ke atas, sebab kedua orang tuanya berprofesi sebagai wirausaha.

Gambar 3:

Informan 4 : Muh. Amrien, Amd.Kep. (MA)
 Lokasi : Lapangan Futsal Barembeng

Coding gambar :

Informan sedang berada di lapangan futsal. Ia berpenampilan santai sambil menunggu teman-temannya. Terlihat ia sangat santai meskipun sebenarnya ia menganggur. Hal ini menandakan bahwa ia menikmati masa menganggurnya.

Gambar 4:

Informan 5 : Amraeni, Amd.Keb (AA)
Lokasi : Kediaman Informan.

Coding gambar :

Kediaman informan terlihat mewah dengan beberapa perabot dan ornamen kayu, beberapa fasilitas tersebut menandakan daya beli kedua orang tuanya yang cukup tinggi. Dengan pendapatan orang tua yang cukup besar memungkinkan ia mendapatkan *non labour income* yang tinggi pula, terlebih lagi bahwa ia adalah anak bungsu.

Dokumentasi Hasil Penelitian

(Proses Verifikasi)

Kegiatan : Peneliti melakukan verifikasi terhadap kesimpulan data yang diperoleh.
(Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman peneliti dan informan sehingga informasi yang dihasilkan sesuai dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, atau minimal sesuai data yang diperoleh peneliti di lapangan).

Gambar 5:



Informan 1 : Hasbi, S.Sos. (HS)



Informan 2 : Alfian Hiswandi, S.Sos. (AL)

Coding gambar :

Kedua informan terlihat duduk santai, menandakan bahwa mereka menikmati masa menganggurnya

Gambar 6:



Salah satu lokasi dimana mereka sering berkumpul dan bercengkrama menghabiskan waktu, sesekali berdiskusi sambil menunggu lowongan adanya lowongan pekerjaan.

Gambar 6:

Informan 3 : Rahmat Hidayat, S.Pd. (RH)
 Lokasi : Kediaman Informan

Coding gambar :

Rumah informan tampak dari luar. Terlihat besar, rapi dan pekarangan yang luas nan asri. Menandakan daya beli kedua orang tua informan cukup besar.

Gambar 7:

Informan 5 : Amraeni, Amd. Keb. (AA)
 Lokasi : Halaman depan rumah informan di desa Barembeng

Coding gambar :

Pekarangan rumah yang sangat luas dengan padang rumput yang terlihat sejuk. Ia berpenampilan menarik dengan fasilitas *smartphone* dan motor keluaran terbaru. Hal ini menandakan bahwa ia berasal dari keluarga yang cukup mapan sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sekalipun belum bekerja

LAMPIRAN 4**BIODATA PENELITI****Identitas Diri**

Nama : Nurhidayati
 Tempat/Tanggal Lahir : Limbung / 08 Desember 1993
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Suku : Makassar
 Alamat Rumah : Allu desa Sengka Kec. Bontonompo Selatan
 Kab. Gowa
 HP : 085-340-871-078
 Alamat Email : indhajokam15@yahoo.com

**Riwayat Pendidikan**

- | | |
|--|-------------------|
| 1. SDN Limbung Putera | Tahun 1999 - 2005 |
| 2. SMP Negeri 1 Bajeng | Tahun 2005 - 2008 |
| 3. SMA Negeri 1 Bajeng | Tahun 2008 - 2011 |
| 4. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin | Tahun 2011 – 2015 |

Pengalaman Organisasi

1. OSIS SMP Negeri 1 Bajeng
2. OSIS SMA Negeri 1 Bajeng
3. *Bajeng English Club (BEC)*
4. Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Ekonomi (HIMAJIE) FE-UH
5. UKM Fotografi Unhas
6. Ikatan Generasi Muda Makassar (IGM2)
7. Satuan Komunitas Sekawan Persada Nusantara (SAKO-SPN)

Makassar, 06 Juni 2015

Nurhidayati